

Manager du développement international

RNCP36492 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310p, 312p, 312m
Formacode(s)	34254, 32006, 32005
Code(s) ROME	M1707, M1703, D1406
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/06/2022
Date d'échéance	01/06/2025

Certificateur(s)

MBA INSTITUTE · SIRET : 50388652500024

CENTRE D ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST · SIRET : 33764282100066

CTRE ETUDES FORMATION ALPES SAVOIE · SIRET : 75313914600017

CENTRE ETUDES EUROPEEN RHONE ALPES · SIRET : 37815351400021

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST · SIRET : 33764282100074

Partenaires habilités

7 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 7 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADEFI FORMATION	49815719700035	Former et organiser l'évaluation
ADEFI FORMATION	49815719700050	Former et organiser l'évaluation
CENTRE D'ETUDES EUROPEEN MEDITERRANEE	97855127300011	Former et organiser l'évaluation
CENTRE D'ETUDES EUROPEEN OUEST	91487009200022	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT FRANCAIS DE GESTION	43219776200185	Former et organiser l'évaluation
SOCIETE FRANCAISE ETUDE FORMATION	39512947100094	Former et organiser l'évaluation
SOCIETE POUR LA FORMATION DE L'ENTREPRISE ALPES SAVOIE	75315914400017	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les objectifs de la certification répondent au contexte globalisé dans lequel évolue désormais une grande majorité d'entreprises et organisations. Le manager du développement international contribue à son développement

international. Son rôle est de déceler de nouvelles opportunités sur le marché et de mettre en place des stratégies commerciales dans le but d'augmenter le chiffre d'affaires de l'entreprise.

Ses missions sont la conception, l'animation et la supervision de la stratégie de développement commercial de son entreprise sur différents marchés, nationaux et internationaux, selon des objectifs de rentabilité économique.

Le manager du développement international est amené à effectuer des tâches relevant du développement commercial, mais il doit surtout accomplir des activités nécessitant des compétences organisationnelles et relationnelles spécifiques à un contexte international

ACTIVITÉS VISÉES

- Définition de la stratégie de développement international et proposition d'une offre pertinente selon la cible géographique

A1 Identification de la situation de l'entreprise dans son contexte national et international

A2 Constitution d'un business plan

A3 Participation aux plans marketing et commercial dans un contexte omnicanal et international

- Pilotage de la stratégie de développement international

A4 Gestion de projet en contexte international

A5 Suivi de la performance

- Gestion des partenariats internationaux stratégiques

A6 Développement de portefeuille client / prospect

A7 Négociation avec les partenaires

- Management des équipes internationales

A8 Recrutement en collaboration avec les équipes RH

A9 Encadrement des équipes

A10 Motivation des équipes

COMPÉTENCES ATTESTÉES

C1 Effectuer un diagnostic stratégique de l'entreprise en la situant dans son contexte géopolitique, en identifiant ses forces et ses faiblesses ainsi que les menaces et opportunités pour percevoir les enjeux et déduire les orientations de développement à prendre.

C2 Réaliser une étude de marché en identifiant les concurrents de l'entreprise, en analysant les spécificités du secteur, en les confrontant au contexte local et en identifiant les difficultés susceptibles de freiner le développement de l'entreprise afin d'identifier les facteurs clefs de succès.

C3 Constituer un business plan de dimension internationale en sélectionnant un modèle économique adapté, en anticipant les évolutions dans les trois à cinq années à venir et en calculant le seuil de rentabilité afin de proposer des voies de développement international.

C4 Définir les orientations opérationnelles du business plan en intégrant les spécificités locales (réglementation, culture, politique...) et les enjeux RSE de l'entreprise afin d'assurer la bonne mise en marche du projet.

C5 Formuler des préconisations concernant les éléments-clef d'une région ou d'un public ciblé à l'aide d'une analyse approfondie du marché afin d'assurer le succès du développement marketing et commercial

C6 Elaborer le cadrage du projet, en déterminant sa taille, son coût, ses objectifs et ses risques afin de proposer un plan d'action réaliste, mesurable et dans une perspective temporelle donnée.

C7 Concevoir la feuille de route du projet en attribuant les tâches identifiées aux différents collaborateurs en fonction de leurs compétences et de leurs profils afin d'atteindre les objectifs fixés.

C8 Déterminer les étapes d'un projet au moyen d'une méthodologie de gestion de projet adéquate en organisant des réunions régulières afin d'assurer le suivi et le bon déroulé du projet.

C9 Concevoir un circuit d'information en élaborant des rapports, des notes et des directives et en déterminant les informations-clefs à transmettre afin de tenir informés les différents services/parties prenantes de l'avancée du projet tout au long de son cycle de vie.

C10 Evaluer l'atteinte des objectifs d'un projet en déterminant des indicateurs de performance pertinents et en les exploitant

afin de s'assurer du bon déroulé du projet.

C11 Analyser les écarts observés avec la

feuille de route du projet en se basant sur les indicateurs de performance préalablement déterminés afin d'ajuster les actions à mener, de surpasser les freins et de résoudre les problèmes qui entravent la gestion du projet.

C12 Evaluer le potentiel d'un partenaire économique national ou international

en dressant son profil et en calculant le partage de valeur à opérer afin de développer un portefeuille de clients ou de prospects permettant de dynamiser l'activité de l'entreprise.

C13

Assurer l'interface entre les clients et les services de l'entreprise en prenant en charge les aspects commerciaux, techniques et financiers dans le respect de la réglementation applicable et des impératifs de délai, de coût et de qualité afin de garantir la satisfaction du client.

C14. Conduire une négociation à l'aide des techniques de

communication appropriées, en tenant compte des spécificités culturelles et en proposant une argumentation structurée afin de trouver avec ses interlocuteurs (clients, fournisseurs, investisseurs...) la solution la plus adaptée pour une collaboration équilibrée.

C15. Conclure un contrat d'affaires ou commercial en collaboration avec le service juridique à l'aide de techniques de négociation et en vérifiant la réalité

des droits de chacun des parties afin de lancer un partenariat sur des bases solides.

C16 Recruter de nouveaux collaborateurs, si nécessaire en coopération avec le service des ressources humaines, en identifiant des

profils nationaux et internationaux correspondant au poste visé et en participant aux entretiens de recrutement des candidats afin de maximiser les chances de trouver un candidat adéquat.

C17 Intégrer les nouveaux collaborateurs

dans l'équipe en établissant un plan/une stratégie d'accueil (onboarding) adéquate afin qu'ils puissent être opérationnels le plus rapidement possible sur le poste.

C18 Fédérer les équipes en adoptant un style de management adapté et une communication respectant les codes socioculturels et les

spécificités de chaque collaborateur et en intégrant la gestion du handicap dans ses techniques de management afin de créer une ambiance de travail collectif efficace.

C19 Gérer les conflits internes en adoptant des techniques de

communication non violente et en coopérant avec le/la DRH afin de créer une ambiance de travail sereine.

C20 Mener des entretiens individuels d'évaluation des compétences des collaborateurs

en évaluant leurs compétences professionnelles et en identifiant les potentiels dysfonctionnements afin de fixer des objectifs pour l'année à venir.

C21 Elaborer des propositions de plan de développement des compétences de l'équipe en réalisant un bilan de compétences et en déterminant les actions adéquates à mener afin de favoriser le développement des connaissances et des compétences des membres de l'équipe.

Blocs de compétences

RNCP36492BC01 — Définir la stratégie de développement international et proposer une offre pertinente selon la cible géographique

LISTE DE COMPÉTENCES

C1 Effectuer un diagnostic stratégique de l'entreprise

en la situant dans son contexte géopolitique, en identifiant ses forces et ses faiblesses ainsi que les menaces et opportunités pour percevoir les enjeux et déduire les orientations de développement à prendre.

C2 Réaliser une étude de

marché en identifiant les concurrents de l'entreprise, en analysant

les spécificités du secteur, en les confrontant au contexte local et en identifiant les difficultés susceptibles de freiner le développement de l'entreprise afin d'identifier les facteurs clefs de succès.

C3 Constituer un business plan de dimension internationale en sélectionnant un modèle économique adapté, en anticipant les évolutions dans les trois à cinq années à venir et en calculant le seuil de rentabilité afin de proposer des voies de développement international.

C4 Définir les orientations opérationnelles du business plan en intégrant les spécificités locales (réglementation, culture, politique...) et les enjeux RSE de l'entreprise afin d'assurer la bonne mise en marche du projet.

C5 Formuler des préconisations concernant les éléments-clef d'une région ou d'un public ciblé à l'aide d'une analyse approfondie du marché afin d'assurer le succès du développement marketing et commercial.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas individuelle écrite (C1 à C5)

RNCP36492BC02 — Piloter la stratégie de développement international

LISTE DE COMPÉTENCES

C6 Elaborer le cadrage du projet, en déterminant sa taille, son coût, ses objectifs et ses risques afin de proposer un plan d'action réaliste, mesurable et dans une perspective temporelle donnée.

C7 Concevoir la feuille de route du projet en attribuant les tâches identifiées aux différents collaborateurs en fonction de leurs compétences et de leurs profils afin d'atteindre les objectifs fixés.

C8 Déterminer les étapes d'un projet au moyen d'une méthodologie de gestion de projet adéquate en organisant des réunions régulières afin d'assurer le suivi et le bon déroulé du projet.

C9 Concevoir un circuit d'information en élaborant des rapports, des notes et des directives et en déterminant les informations-clefs à transmettre afin de tenir informés les différents services/parties prenantes de l'avancée du projet tout au long de son cycle de vie.

C10 Evaluer l'atteinte des objectifs d'un projet en déterminant des indicateurs de performance pertinents et en les exploitant afin de s'assurer du bon déroulé du projet.

C11 Analyser les écarts observés avec la feuille de route du projet en se basant sur les indicateurs de performance préalablement déterminés afin d'ajuster les actions à mener, de surpasser les freins et de résoudre les problèmes qui entravent la gestion du projet.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire de recherche appliquée

RNCP36492BC03 — Gérer des partenariats internationaux stratégiques

LISTE DE COMPÉTENCES

C12 Evaluer le potentiel d'un partenaire économique national ou international en dressant son profil et en calculant le partage de valeur à opérer afin de développer un portefeuille de clients ou de prospects permettant de dynamiser l'activité de l'entreprise.

C13 Assurer l'interface entre les clients et les services de l'entreprise en prenant en charge les aspects commerciaux, techniques et financiers dans le respect de la réglementation applicable et des impératifs de délai, de coût et de qualité afin de garantir la satisfaction du client.

C14. Conduire une négociation à l'aide des techniques de communication appropriées, en tenant compte des spécificités culturelles et en proposant une argumentation structurée afin de trouver avec ses interlocuteurs (clients, fournisseurs, investisseurs...) la solution la plus adaptée pour une collaboration équilibrée.

C15. Conclure un contrat d'affaires ou commercial en

collaboration avec le service juridique à l'aide de techniques de négociation et en vérifiant la réalité des droits de chacun des parties afin de lancer un partenariat sur des bases solides.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Jeu d'entreprise sous forme de challenge en groupe

RNCP36492BC04 — Manager des équipes internationales

LISTE DE COMPÉTENCES

C16 Recruter de nouveaux collaborateurs,

si nécessaire en coopération avec le service des ressources humaines, en identifiant des profils nationaux et internationaux correspondant au poste visé et en participant aux entretiens de recrutement des candidats afin de maximiser les chances de trouver un candidat adéquat.

C17 Intégrer les nouveaux collaborateurs dans

l'équipe en établissant un plan/une stratégie d'accueil (onboarding)

adéquate afin qu'ils puissent être opérationnels le plus rapidement possible sur le poste.

C18 Fédérer les équipes en adoptant un style de management adapté et une communication respectant les codes socioculturels et les spécificités de chaque collaborateur et en intégrant la gestion du handicap dans ses techniques de management afin de créer une ambiance de travail collectif efficace.

C19 Gérer les conflits internes en adoptant

des techniques de communication non violente et en coopérant avec le/la DRH afin de créer une ambiance de travail sereine.

C20 Mener des entretiens individuels d'évaluation des

compétences des collaborateurs en évaluant leurs compétences professionnelles et en identifiant les potentiels dysfonctionnements afin de fixer des objectifs pour l'année à venir.

C21 Elaborer des propositions de plan de développement des

compétences de l'équipe en réalisant un bilan de compétences et en

déterminant les actions adéquates à mener afin de favoriser le développement des connaissances et des compétences des membres de l'équipe.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas (dossier et soutenance orale; C16 et C17)

Simulation professionnelle (C18 et C19)

Simulation professionnelle (C20 et C21)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager du développement international exerce ses fonctions dans tous les secteurs d'activité. Les titulaires de la certification sont susceptibles de travailler aussi bien dans des PME que dans des multinationales, en France et à l'étranger, mais toujours avec un degré d'autonomie important.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager du développement international

Directeur du développement international / Business development manager

Business developer (international)

Ingénieur d'affaires / Ingénieur commercial / Responsable d'affaires

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sans objet

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 3 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	3 113 €
Familles professionnelles (FAP)	R1X68 — Employés des services commerciaux · tension 3/5 (Modérée) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	11 462
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	6 %
Familles professionnelles (FAP)	R1X68 — Employés des services commerciaux R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'un niveau 6 ou équivalent dans le domaine des sciences de gestion

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Président du jury, Directeur de la certification, 2 professionnels du domaine extérieurs à la certification, 2 membres intervenant dans la certification

COMPOSITION DU JURY — VAE

Président du jury,

2 professionnels du domaine extérieurs à la certification, 2 membres intervenant dans la certification

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 654 €
Selon la branche	6 500 € – 8 696 €
Prise en charge	Branches concernées
7 654 €	Valeur par défaut · 178 branches
8 696 €	CPNE Casinos, CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Services de l'eau, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE de l'industrie hôtelière
7 392 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure, CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires, CPNEFP Import-Export

6 824 €	CNPE des sociétés financières, CPNE Banque, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP de la métallurgie
7 523 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNFPE des sociétés d'assurances
8 564 €	CPN de la branche du Travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois
7 820 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
7 491 €	CPNEFP Professions de la Photographie
7 459 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
7 310 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
7 137 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
6 500 €	CPNEF inter-secteurs papier carton

Base légale

Date de décision	01/06/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/06/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	238	2	86 %	—
2019	235	0	94 %	75 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28184

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP40352

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36492/>